

Карамушка Л.М. Дизайн дослідження психологічних детермінант розвитку організаційної культури освітніх організацій / Л.М. Карамушка, О.В. Креденцер, О.С. Ковальчук, К.А. Пенцак // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / [ред. кол. : С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – К. - Алчевськ : ЛАДО, 2014. – Т. I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – 2014. – Вип. 40. – С. 3-9.

УДК: 159.9.019.3:130.2

ДИЗАЙН ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ДЕТЕРМІНАНТ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ

Л.М. Карамушка

*член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор,
завідувачка лабораторії організаційної психології
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*

О.В. Креденцер

*кандидат психологічних наук, доцент,
старший науковий співробітник лабораторії організаційної психології
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*

О.С. Ковальчук

*науковий співробітник лабораторії організаційної психології
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*

К.А. Пенцак

*молодший науковий співробітник лабораторії організаційної психології
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*

У статті представлено три групи методик для діагностики психологічних детермінант розвитку організаційної культури освітніх організацій. Перша група включає методики для вивчення структурних компонентів і типів організаційної культури. До другої групи входять методики для дослідження основних детермінант розвитку організаційної культури, які належать до мезорівня (організаційно-професійні та психологічні). Третю групу утворили методики, спрямовані на діагностику детермінант мікрорівня (організаційно-професійних, соціально-демографічних та психологічних).

Ключові слова: освітні організації; організаційна культура; психологічні детермінанти організаційної культури; методики для вивчення організаційної культури та психологічних детермінант її розвитку.

В статье представлены три группы методик для диагностики психологических детерминант развития организационной культуры образовательных организаций. Первая группа включает методики для изучения структурных компонентов и типов организационной культуры. Ко второй группе относятся методики для исследования основных детерминант развития организационной культуры, которые относятся к мезоуровню (психологические и организационные). Третью группу образовали методики, направленные на диагностику детерминант микроуровня (психологические, организационно-профессиональные и социально-демографические).

Ключевые слова: образовательные организации; организационная культура; психологические детерминанты организационной культуры; методики для изучения организационной культуры и психологических детерминант ее развития.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Багатьма дослідниками в сфері психології, економіки та менеджменту доведено, що організаційна культура є вагомим чинником підвищення ефективності діяльності сучасних організацій. Тому дослідження проблем, пов'язаних зі змістом, структурою, детермінантами розвитку організаційної культури, тривалий час залишаються досить актуальними в сучасній науці.

Серед найвідоміших концепцій організаційної культури, розроблених зарубіжними фахівцями, можна назвати праці І. Ансоффа [1], Т. Рюттінгера [11], Е. Шейна [14] та ін.

Значну увагу проблемам формування та розвитку організаційної культури приділено й українськими дослідниками (Л. Карамушка [2], П. Прокоп'єва [9], Ж. Серкіс [12], І. Сняданко [2] та ін.).

Мета дослідження – розробити дизайн дослідження психологічних детермінант розвитку організаційної культури освітніх організацій.

Дослідження проведено в рамках виконання науково-дослідної теми лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України «Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури» (2013–2015 рр.) під науковим керівництвом доктора психологічних наук, професора Л.М. Карамушки.

У статті представлена одна зі змістовних частин загального формату дослідження психологічних детермінант розвитку організаційної культури освітніх організацій, розробленого в рамках названої науково-дослідної теми.

РЕЗУЛЬТАТИ ТЕОРЕТИЧНОГО АНАЛІЗУ ПРОБЛЕМИ

1. Загальна характеристика дизайну дослідження психологічних детермінант розвитку організаційної культури

На основі аналізу літературних джерел [6; 7; 10; 15; 16] та власних наукових розробок [2] доцільно виділяти, на наш погляд, **три групи** діагностичних методик, які можуть бути використані для дослідження психологічних детермінант розвитку організаційної культури.

До **першої групи** входять методики для вивчення структурних компонентів і типів організаційної культури.

Друга група включає методики для дослідження основних детермінант розвитку організаційної культури, які стосуються мезорівня:

- а) *психологічні детермінанти* (рівень конкурентоздатності організації);
- б) *організаційні детермінанти* (тип навчального закладу; місце розташування навчального закладу; термін існування навчального закладу; кількість працівників, які працюють у навчальному закладі).

Третя група об'єднала методики, що діагностують основні детермінанти розвитку організаційної культури на мікрорівні:

- а) *психологічні детермінанти* (рівень розвитку підприємницької поведінки персоналу організацій; особливості прийняття управлінських рішень);
- б) *організаційно-професійні детермінанти* (посада персоналу в організації; рівень освіти персоналу; тип освіти персоналу; стаж трудової діяльності персоналу; стаж персоналу на посаді в організації; кваліфікаційна категорія персоналу; педагогічне звання персоналу; наявність професійних відзнак);
- в) *соціально-демографічні детермінанти* (вік, стать, сімейний стан).

Використання методик щодо цих груп дасть можливість, на наш погляд, аналізувати «*проблемні*» місця в рівні розвитку організаційної культури та в особливостях вияву детермінант, які стосуються діяльності організації в цілому, її керівників та персоналу. На базі отриманих результатів можуть бути визначені напрямки *подальшого розвитку* організаційної культури.

2. Методики для вивчення особливостей розвитку організаційної культури

До **першої групи** методик, які спрямовані на вивчення особливостей розвитку організаційної культури, можна віднести такі *опитувальники*: «Оцінка рівня організаційної культури» І.Д. Ладанова [6] та «Опитувальник на визначення схильності до типу організаційної культури» Д. Коула [15].

Опитувальник «Оцінка рівня організаційної культури» І.Д. Ладанова [6; 17] дає можливість аналізувати *основні компоненти* організаційної культури: а) «робота» (ставлення учасників навчально-виховного процесу до роботи і робочого середовища); б) «комунікації» (якість внутрішньоорганізаційних комунікацій); в) «управління» (стан управлінської культури); г) «мотивація і мораль» (домінуюча мотивація і мораль).

Проаналізуємо більш детально вказані компоненти.

Так, такий компонент, як «*робота*», передбачає розкриття потенціалу працівників організації й удосконалення їхнього професійного рівня. Цей компонент спрямований на: аналіз розвитку творчих здібностей працівників організації; систематичне підвищення кваліфікації педагогічних працівників; залучення співробітників до прийняття управлінських рішень; впровадження системи лідерства; використання методів управління, що забезпечують задоволеність роботою працівників; підтримку особистої ініціативи працівників організації; дотримання чесності й довіри в ділових стосунках; розвиток прагнень до інноваційної діяльності; орієнтацію на перспективний розвиток організації; дотримання загальнолюдських цінностей і відповідальності тощо.

Компонент організаційної культури «*комунікації*» дає можливість проаналізувати такі особливості педагогічних працівників, як-от: орієнтація в різноманітних ситуаціях спілкування, які базуються на знаннях і життєвому досвіді працівників; спроможність ефективно взаємодіяти з оточенням у результаті адекватного розуміння себе й інших (при постійній видозміні психічних станів, міжособистісних відносин і умов соціального середовища); готовність і вміння контактувати з колегами; забезпечення привабливості (атрактивності) у спілкуванні; виявлення емпатії (співпереживання емоційному стану співрозмовника та проблеми, яку він обговорює); володіння знаннями, уміннями і навичками конструктивного спілкування; уміння встановлювати психологічний контакт з учасниками спілкування та ін.

Аналіз «*управління*» як компонента організаційної культури дає можливість проаналізувати такі аспекти діяльності організації, як-от: чіткість і деталізованість організації праці працівників; впровадження системи професійної оцінки діяльності працівників; аналіз і вирішення конфліктних ситуацій; застосування дисциплінарних заходів; ефективність прийняття своєчасних і ефективних рішень; участь працівників

організації в прийнятті рішень у межах своєї компетенції; спрямованість діяльності організації на інноваційний тип розвитку та ін.

Аналізуючи такий компонент організаційної культури, як *«мотивація і мораль»*, слід звертати увагу на такі особливості: рівень заробітної плати; нагородження дипломами, грамотами різних рівнів; можливість професійного зростання та розвитку професійних якостей; винагорода за якість успішної роботи; заохочення творчості й ініціативності працівників; підтримка позитивних взаємовідносин; прояв уваги до індивідуальних відмінностей і потреб працівників тощо.

«Опитувальник на визначення схильності до типу організаційної культури» Д. Коула [15] досліджує чотири типи організаційної культури: 1) «органічну»; 2) «підприємницьку»; 3) «бюрократичну»; 4) «partiципативну». Типологія на основі, яка основана на типах управління, була запропонована Д. Коулом та модифікована Т.Ю. Базаровим і П.В. Малиновським.

Нижче наведемо коротку характеристику кожного із типів організаційної культури.

1. *«Органічна» організаційна культура.* («Важливо: воля колективу, авторитет, групові інтереси»). Діяльність членів цієї організації будується на принципі згоди із загальновизначеною ідеєю та метою. Найчастіше структура такої організації побудована чітко, ієрархія визначена й майже не змінюється, тому повсякденна робота нібито йде по інерції, на перший погляд, майже без втручання в неї ззовні. Функції й відповідальність членів групи також визначені чітко й суворо виконуються. Пріоритетними є інтереси спільної справи, тому бажання й інтереси особистості оцінюються й мають значення тільки у випадку їхньої погодженості з метою організації. Комунікації з керівництвом і між членами групи є обмеженими й несуттєвими, тому що схеми й моделі поведінки й реагування чітко прописані. Панує колективна форма управління, що базується на авторитеті лідера.

2. *«Підприємницька» організаційна культура.* («Важливо: максимальний прибуток, ринок»). Діяльність у такій організації організується за допомогою вільних ініціатив персоналу. Персонал у таких організаціях здатний приймати рішення, виходячи з декількох можливих варіантів, здатний брати на себе відповідальність за результати цих рішень, творчо підходити до розв'язання проблем, які виникають у кожному окремому випадку. Лідерство в такій групі засноване на неформальному авторитеті, визнанні. Керівництво делегує частину повноважень підлеглим, при цьому даючи їм можливість вирішувати завдання так, як вони вважають за потрібне. Ця культура скоріше індивідуалістична, оскільки інтереси окремої особистості важливіші за інтереси колективу. Разом із тим, задовольняючи потреби персоналу, організація має співробітників, які самореалізуються в рамках вказаної структури і при цьому приносять їй прибуток. Часто між підрозділами можуть виникати відносини за типом товарно-грошових. Це означає, що співробітник відділу «А» може замовити відділу «Б» виконати певну роботу, продукт якої буде використовуватися в роботі відділу «А».

3. *«Бюрократична» організаційна культура.* («Важливо: механізм, правила, воля керівництва»). Діяльність у такій організації визначається й направляється сильним керівництвом. Лідерство ґрунтується на формальній владі, закріпленій за певною посадою, офіційним становищем і статусом. Сильний керівник визначає лідерів і шляхи можливого розвитку. Повсякденна робота співробітників залежить від чіткості, сталості цілей, активного контролю керівника. У такій організації важко адаптуватися творчим особистостям, що звикли працювати не з конкретними завданнями, а із проблемами, й шукати шляхи їх розв'язку самостійно. При цьому функції й відповідальність членів колективу пропонуються й закріплюються за посадою. Інтереси колективу первинні, його діяльність будується за принципом «організація – це механізм, потрібно, щоб він працював, а деталі, тобто конкретних співробітників, завжди можна поміняти». Спілкування, комунікативні зв'язки формальні й підкоряються правилам і приписам. Що стосується службової інформації, то доступ до неї обмежений (щоб мати можливість попрацювати з певними даними, потрібні або спеціальний дозвіл керівництва, або певний статус).

4. *«Партиципативна» організаційна культура.* («Важливо: демократизм, рамки закону, інтереси більшості при дотриманні інтересів меншості»). Діяльність визначається всебічним обговоренням питань, пов'язаних із процесом і результатом діяльності. Проблеми відкрито обговорюються, колеги взаємодіють та співробітничать, можуть застосовуватись «мозкові штурми» для спільного вироблення способів розв'язання проблеми. Функції кожного розподіляються й легко змінюються за необхідності або за зміни умов. Співробітник відповідає за свою ділянку роботи, за стан певної ланки в технологічному ланцюзі. Роль керівництва полягає в координації групової взаємодії, визначенні напрямку процесів (згідно з узгодженою метою). В таких організаціях працюють співробітники, здатні діяти в команді, орієнтовані на співробітництво, здатні працювати на результат, виконуючи не все завдання цілісно, а тільки свою частину роботи.

3. Методики для дослідження детермінант розвитку організаційної культури, що стосуються мезорівня

Використовуючи підхід Л. Карамушки [3], було визначено *детермінанти* розвитку організаційної культури, до яких віднесено детермінанти: а) макрорівня (обумовлені особливостями розвитку суспільства й освітньої галузі); б) мезорівня (обумовлені особливостями розвитку освітньої організації); в) мікрорівня (обумовлені особливостями діяльності та поведінки учасників навчально-виховного процесу). У нашому дослідженні вивчаються чинники мезо- та мікрорівня.

Зокрема, до детермінант мезорівня віднесено дві підгрупи: організаційно-професійні та психологічні.

До групи *організаційно-професійних детермінант*, які стосуються, наприклад, загальноосвітніх навчальних закладів, нами віднесено: а) тип навчального закладу (традиційні; інноваційні); б) місце розташування навчального закладу (село; селище міського типу; районний центр; обласний центр; столиця); в) термін існування навчального закладу (менше 5 років; від 5 до 10 років; від 10 до 15 років; від 15 до 20 років; більше 20 років); г) кількість працівників, які працюють у навчальному закладі (до 50 осіб; від 50 до 100 осіб; більше 100 осіб).

Вивчення такої групи детермінант здійснюється за допомогою *авторської «анкети-паспортчика»*. Зазначимо, що залежно від завдання дослідження та особливостей освітніх організацій (позашкільних навчальних закладів, районних (міських, обласних) управлінь (відділів) освіти тощо) вказана «анкета-паспортчик» може включати інші питання.

Група *психологічних детермінант мезорівня* передбачає, насамперед, визначення конкурентоздатності організації.

Для вивчення такого показника використовується *методика «Оцінка конкурентоздатності організації» (В.А. Розанов) [10], модифікація Л.М. Карамушки, О.В. Креденцер.*

У первинному варіанті методика передбачає дослідження рівня конкурентоздатності організації через оцінку основних факторів, які сприяють (не сприяють) конкурентоздатності.

Модифікація методики полягає в тому, що, на думку авторів проведеної модифікації, мова йде фактично про *складові конкурентоздатності організації*, які можуть бути об'єднані в такі *чотири групи*:

- *урахування особливостей розвитку ринку та забезпечення інноваційного розвитку організації*: цілеспрямоване вивчення ринку; усебічне вивчення конкурентів; велика увага до нової інформації у сфері розробки товарів, послуг, ідей; намагання впроваджувати інновації; намагання впроваджувати зміни в організації; використання нових методів управління;
- *високий рівень професіоналізму керівників організації*: високий рівень компетентності керівників усіх рівнів управління; наявність позитивної мотивації в діяльності керівників; використання ефективних стратегій у вирішенні управлінських завдань; урахування внутрішніх і зовнішніх чинників діяльності організації; проведення правильної кадрової політики в організації (своєчасне оновлення персоналу); участь керівників низового рівня і працівників у прийнятті рішень; використання демократичних методів управління керівниками всіх рівнів; здатність керівників до ризику; прояв організаційної культури у керівників; соціальна відповідальність керівників за прийняті рішення та їх реалізацію;
- *наявність партнерської взаємодії керівників та персоналу в організації*: надання надійної інформації керівником своїм працівникам; уміння керівників правильно спілкуватися з працівниками; наявність атмосфери довіри між керівником та працівниками; наявність нормального психологічного клімату в окремих групах та організації в цілому; позитивне мотивування керівником працівників; урахування та активізація людського фактора; врахування індивідуально-психологічних та особистісних характеристик працівників; надання можливості творчості всім працівникам організації; можливість самореалізації та прояву інтелектуального потенціалу для всіх працівників організації; високий рівень професіоналізму спеціалістів і персоналу;
- *особливості групової взаємодії та групової динаміки в організації*: позитивний вплив формального лідера на робочі групи з урахуванням групової динаміки; наявність авторитету формального лідера в робочих групах; наявність та використання групової єдності керівниками підрозділів в організації; наявність групової єдності в робочих групах.

На основні аналізу рівня розвитку зазначених складових конкурентоздатності організації визначаються такі *рівні конкурентоздатності організації*: *дуже високий рівень* конкурентоздатності організації; *високий рівень* конкурентоздатності організації, є можливість піднятися ще на більш високий щабель конкурентоздатності; *середній рівень* конкурентоздатності організації, є шанси при додатковому вкладанні капіталу та відмінній менеджерській роботі підвищити ефективність роботи організації; *нижче середнього рівень* конкурентоздатності організації, організація потребує перебудови; *низький рівень* конкурентоздатності організації, організацію потрібно повністю оновлювати; *дуже низький рівень*

конкурентоздатності організації, шансів вийти із кризи практично немає (стан справ «поганий»); *дуже-дуже низький рівень* конкурентоздатності організації, організація знаходиться на межі зникнення, у катастрофічному стані, у неї практично немає шансів «піднятися» та вийти із кризи (стан справ «дуже поганий»).

4. Методики для дослідження детермінант розвитку організаційної культури, що стосуються мікрорівня

Зазначимо, насамперед, що до *детермінант мікрорівня* нами віднесено *три підгрупи*: організаційно-професійні, соціально-демографічні та психологічні.

Група *організаційно-професійних детермінант*, які стосуються, наприклад, працівників загальноосвітніх навчальних закладів, може включати, на наш погляд, такі показники: 1) *посада персоналу в організації* (директор навчального закладу; заступник директора навчального закладу; керівник кафедри (методоб'єднання); керівник робочої (творчої) групи; педагогічний працівник (початкова школа); педагогічний працівник (середня школа); педагогічний працівник (старша школа); соціальний педагог, психолог та ін.); 2) *рівень освіти персоналу* (загальна середня; середня спеціальна; незакінчена вища; вища); 3) *тип освіти персоналу* (гуманітарна; технічна; юридична; економічна; природнича та ін.); 4) *стаж трудової діяльності персоналу* (до 5 років; 6–10 років; 11–15 років; 16–25 років; 25–35 років; 36–45 років; більше 45 років); 5) *стаж персоналу на посаді в організації* (до 5 років; 6–10 років; 11–15 років; 16–25 років; 26–35 років; 36–45 років; більше 45 років); 6) *кваліфікаційна категорія персоналу* (спеціаліст; спеціаліст I категорії; спеціаліст II категорії; спеціаліст вищої категорії); 7) *педагогічне звання персоналу* (старший учитель; старший викладач; вчитель-методист; викладач-методист; вихователь-методист); 8) *наявність відзнак* (Подяка МОН України; Грамота МОН України; Почесна грамота МОН України; нагрудний знак МОН України «Відмінник освіти»; нагрудний знак МОН України «Василь Сухомлинський»; нагрудний знак МОН України «За наукові та освітні досягнення»; Подяка Департаменту освіти і науки обласної державної адміністрації; Заслужений вчитель України; Заслужений працівник освіти України та ін.).

Група *соціально-демографічних детермінант* включає такі показники: 1) вік; 2) стать; 3) сімейний стан.

Вивчення організаційно-професійних та соціально-демографічних детермінант макрорівня, так само, як і в ситуації організаційно-професійних чинників мезорівня, може здійснюватися також за допомогою *авторської «анкети-паспортички»*. Зазначимо, що залежно від завдання дослідження та особливостей освітніх організацій (позашкільних навчальних закладів, районних (міських, обласних) управлінь (відділів) освіти тощо) така «анкета-паспортичка» також може включати інші питання.

До *психологічних детермінант мікрорівня* входять: 1) рівень розвитку підприємницької поведінки персоналу освітніх організацій; 2) особливості управлінської діяльності керівників освітніх організацій, зокрема, прийняття керівниками управлінських рішень.

Згідно з підходом О.В. Креденцер [5], основними характеристиками *підприємницької поведінки* є: ризикованість, інноваційність, творчість, автономність, гнучкість, орієнтація на досягнення та прагнення до саморозвитку. Спираючись на такий підхід, до банку методик, що досліджують рівень розвитку підприємницької поведінки персоналу організацій, ми включили такі опитувальники: «Тест на загальні здібності до підприємництва (GET TEST)» [8], «Шкала самооцінки інноваційних якостей особистості» (Н.М. Лебедева, А.Н. Татарко) [7], «Шкала підприємницької самоефективності» [16].

«Тест на загальні здібності до підприємництва (GET TEST)» [8] дає можливість визначити рівень розвитку підприємницьких особистісних характеристик. Кожна із зазначених характеристик має комплексний характер, тобто розкривається через системи якостей, які дають можливість проаналізувати їх детально.

Наведемо основні із них.

Потреба в досягненнях (подальшому розвитку) розкривається за допомогою такої системи якостей: завбачливість; самодостатність; оптимізм; енергійність; наполегливість та рішучість; зорієнтованість на результат (завдання); ретельність; самовпевненість та ін.

Потреба в незалежності/автономії характеризується: нетрадиційним підходом при виконанні діяльності; індивідуалістичним типом діяльності; протистоянням тиску групи та наказів; впертістю та цілеспрямованістю; самостійним прийняттям рішень.

Схильність до творчості (творчі здібності/нахили) проявляється через: виявлення схильності до нового, невідомого; мрійливість; догадливість та розвинуту інтуїцію; очікування виклику, змагання; розмаїття ідей; допитливість.

Уміння йти на розумний (зважений) ризик розкривається за допомогою таких якостей: адекватна оцінка власних можливостей; оцінка потенційної вигоди, ніж можливостей поразки; діяльність в умовах обмеженої інформації; прийняття складних цілей, але яких можна досягнути.

Цілеспрямованість та рішучість характеризується: схильністю до зіставлення результатів з докладеними зусиллями; здатністю контролювати свою долю; впевненістю в собі і у своїх діях; творенням власного успіху своїми руками; використанням усіх можливостей; проявом значної наполегливості при досягненні поставленої мети.

«Шкала самооцінки інноваційних якостей особистості» (Н.М. Лебедєва, А.Н. Татарко) [7] діагностує такі якості особистості: а) креативність; б) ризик заради успіху; в) орієнтація на майбутнє; г) загальний індекс інноваційності особистості.

Автори методики зазначають, що методика може застосовуватись в організаційному контексті, оскільки пройшла перевірку на валідність та узгодженість шкал у міжнародній компанії [7].

Методика «Шкала підприємницької самоефективності» [16] дає можливість аналізувати такі показники підприємницької поведінки керівників освітніх організацій: а) розробка нових освітніх продуктів, з урахуванням ринкових можливостей (для задоволення потреб, як організації, так і клієнтів); б) створення інноваційного середовища в організації (для створення працівниками щось нового та забезпечення самокерованості їх роботи); в) створення інвесторських відносин (з метою пошуку та забезпечення фінансових ресурсів); г) визначення ключової мети та цінності організації; д) подолання неочікуваних труднощів (в умовах тривалого стресу, тиску та конфліктів); е) створення важливих людських ресурсів (набирати працівників, формувати команди, робити заміну працівників тощо).

Для дослідження особливостей **управлінської діяльності керівників освітніх організацій**, зокрема, прийняття керівниками управлінських рішень, використовується **«Методика дослідження взаємостосунків адміністрації і педагогічного колективу»** [4].

Методика дає можливість діагностувати три показники управлінської діяльності: 1) *функціональний компонент* управлінської діяльності (інноваційний потенціал; організаційний потенціал; уміння планувати свою діяльність; уміння використовувати владу; уміння приймати рішення; здатність контролювати оцінювання діяльності учнів; уміння підтримувати потяг до розвитку працівників); 2) *специфіку особистості й комунікативний потенціал керівника*; 3) *авторитет керівника у викладачів*.

Зазначимо, що ця методика дає можливість, на наш погляд, досліджувати основні складові управлінської діяльності, які згідно з підходом Л.М. Карамушки [3], стосуються двох рівнів аналізу управління: а) *власне управлінського* (планування, організація, контроль); б) *психологічного* (прийняття рішення; мотивація, спілкування; вплив на людей).

Щодо **управлінських рішень**, то методика дає можливість аналізувати такі показники управлінських рішень: продуманість, кваліфікованість, обґрунтованість управлінських рішень; здатність зрозуміти суть питання, яке необхідно вирішити, уміння виділити головне; рішучість у прийнятті управлінських рішень.

Таким чином, на розвиток організаційної культури освітніх організацій може впливати низка детермінант, які стосуються як рівня організації, так і рівня персоналу. Детальне вивчення впливу наведених вище детермінант на особливості розвитку організаційної культури (вираженість складових організаційної культури та її типів) буде здійснюватися на наступному, власне емпіричному етапі дослідження.

ВИСНОВКИ

Використання наведених методик може сприяти аналізу керівниками освітніх організацій та організаційними психологами особливостей і детермінант розвитку організаційної культури та визначенню найбільш оптимальних типів організаційної культури, які б відповідали змісту діяльності освітньої організації, потребам її клієнтів (учнів та їх батьків) та працівників освітньої організації.

ЛІТЕРАТУРА

1. Ансофф И. Стратегическое управление / И. Ансофф / [пер. с англ.]. – М. : Прогресс, 1989. – 519 с.
2. Карамушка Л.М. Психологія організаційної культури (на матеріалі промислових підприємств) : [навч. посіб.] / Л.М. Карамушка, І.І. Сняданко. – К.-Львів : Край, 2010. – 212 с.
3. Карамушка Л.М. Психологія управління закладами середньої освіти : монографія / Л.М. Карамушка. – К. : Ніка-Центр, 2000. – 332 с.
4. Ключеева Н.В. Технология работы психолога с учителем / Н.В. Ключеева. – М. : ТЦ «Сфера», 2000. – С. 168–176.
5. Креденцер О.В. Особливості підприємницької поведінки персоналу освітніх організацій та її взаємозв'язок з організаційним розвитком / О.В. Креденцер // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2012. – Т. 1. – Вип. 36. – С. 187–192.
6. Ладанов И.А. Социокультура организации / И.А. Ладанов // Организационное поведение : [хрестоматия] / [ред.-сост. Райгородский Д.Я.]. – Самара : ИД «Бахрах-М», 2006. – С. 120–168.

7. Лебедева Н.М. Методика исследования отношения личности к инновациям / Н.М. Лебедева, А.Н. Татарко // Альманах современной науки и образования. 2009. – № 4(23). – Ч. 2. – С. 89–98.
8. Пачковский Ю.Ф. Психология підприємництва : [навч. посіб.] / Ю.Ф. Пачковский. – К. : Каравела, 2006. – 408 с.
9. Прокоп'єва П.В. Психологічні особливості стилів керівництва як фактор організаційної культури освітньої організації / П.В. Прокоп'єва // Проблеми сучасної психології : зб. наук. праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.А. Онуфрієвої. – Вип. 1. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2008. – С. 238–249.
10. Розанова В.А. Психологические парадоксы в управлении / В.А. Розанова. – М. : Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1997. – С. 65.
11. Рюттингер Р. Культура предпринимательства [пер. с нем.] / Р. Рюттингер. – М. : ЭКОМ, 1992. – 240 с.
12. Серкіс Ж.В. Психологічні умови підготовки керівників загальноосвітніх навчальних закладів до формування організаційної культури школи : автореф. дис... канд. психол. наук : 19.00.07 / Ж.В. Серкіс. – К., 2004. – 21 с.
13. Управление персоналом : [учебник для вузов] / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – [2-е изд., перераб. и доп.]. – М. : ЮНИТИ, 2002. – 560 с.
14. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство: Построение. Эволюция. Совершенствование / Э.Х. Шейн ; [пер. с англ.] / под ред. В.А. Спивака. – СПб. : Питер, 2002. – 336 с.
15. Cole, D.W. Professional suicide – Or organizational murder / D.W. Cole. – Cleveland : Organizational development institute of Ohio, 1989.
16. De Noble, A.F. Entrepreneurial self-efficacy: the development of a measure and its relationship to entrepreneurial action / A.F. De Noble, D. Jung and S.B. Ehrlich // Frontiers of entrepreneurship research. – 1999.
17. Karamushka, L.M. Organizational Culture of Secondary Educational Institutions: Staffs' Assessment of Real and Desirable Types of Culture / L.M. Karamushka, A.M. Shevchenko, V.M. Ivkin // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць. – Луганськ, 2013. – №1(30). – С. 138–143.

DESIGN OF A STUDY OF PSYCHOLOGICAL DETERMINANTS OF EDUCATIONAL ORGANIZATIONS' CULTURE DEVELOPMENT

L.M. Karamushka, O.V. Kredentser, O.S. Kovalchuk, K.A. Pentsak

The article presents three groups of instruments to diagnose psychological determinants of organizational culture development in educational organizations. The first group includes the instruments to study the structural components and types of organizational culture. The second group is made up of the instruments to study the key meso-level determinants of organizational culture (organizational, professional and psychological), and the third group comprises the instruments to diagnose the micro-level determinants (organizational, professional, socio-demographic, and psychological).

Keywords: educational organizations, organizational culture, psychological determinants of organizational culture, instruments to study organizational culture and psychological determinants of its development.